

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**RAD: 17174-3112-001-2019-00160-01 (16540)  
DEMANDANTE: Jhon Jairo Cardona Álvarez  
DEMANDADA: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

**MANIZALES, VEINTISÉIS (26) DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)**

Se reconoce personería al Dr. Jorge Enrique González Rodríguez, identificado con C.C. 1.072.704.741 y T.P. 331.215, en tanto abogado inscrito a GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S., para actuar en representación de los intereses de la demandada, de conformidad con los certificados de existencia y representación legal allegados al expediente.

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, procede a resolver una petición de decreto de prueba y el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 3 de diciembre de 2020 por el Juzgado Civil del Circuito de Chinchiná, Caldas, previa deliberación de los Magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión Nro. 035, acordaron la siguiente providencia:

**1. Antecedentes relevantes.**

El señor Jhon Jairo Cardona Álvarez presentó demanda ordinaria laboral, buscando que se declarara, como pretensiones principales: (i) que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 10 de marzo de 2000 y el 18 de septiembre de 2018; (ii) que es beneficiario del Pacto Colectivo de Trabajo para el período comprendido entre el 1º de junio de 2018 e igual día y mes de 2021; (iii) que tiene una

discapacidad moderada; (iv) que goza de estabilidad laboral reforzada; (v) que la empresa no acudió, como ordena el Reglamento Interno de Trabajo, a la autoridad administrativa a solicitar permiso para despedirlo; (vi) que las pruebas empleadas por ella en el proceso disciplinario son ilegales; (vii) que no cometió las faltas disciplinarias endilgadas; (viii) que su contrato fue terminado inconstitucional e ilegalmente el 18 de septiembre de 2018; (ix) que esa finalización es ineficaz; (x) que tiene derecho a ser reintegrado y (xi) que él y su núcleo familiar sufrieron perjuicios morales con ese finiquito, que deben ser resarcidos.

En consecuencia, pidió que se condenara a la accionada a: (i) reintegrarlo, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o superior jerarquía al que tenía; (ii) pagarle acreencias laborales legales y extralegales, así como aportes pensionales, desde la finalización contractual hasta que sea reinstalado, actualizados año por año; (iii) cancelarle perjuicios morales; (iv) desembolsarle indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (v) indexarle las sumas de dinero que se reconozcan; (vi) asumir lo que se pruebe y (vii) entregarle las costas.

Como pedimentos subsidiarios, solicitó que se declarara el contrato laboral; que no cometió las faltas endilgadas; que aquel fue terminado injustamente el 18 de septiembre de 2018; que tiene derecho a indemnización extralegal y al resarcimiento de los perjuicios materiales y morales. Requirió que, en consecuencia, se condenara a la convocada a reconocerle: (i) indemnización extralegal por terminación sin justa causa, de acuerdo con el Pacto Colectivo de Trabajo; (ii) perjuicios morales; (iii) indexación; (iv) lo que se demuestre y (v) las costas (folios 331 a 335 del expediente).

Como fundamentos de sus pretensiones afirmó principalmente que desde 2007, estando en la empresa, empezó con dolores lumbares, que se fueron agravando; que desde el 2007 le expidieron recomendaciones médicas, dentro de las que se encontraba realizar actividad física cuando tuviera dolor lumbar; que la última fue del 21 de febrero de 2018, en la que se le sugirió solamente, en cuanto a ciclismo, efectuar recorridos de no más de 20 kms. por día, complementando con estiramientos; que el

17 de septiembre le fue entregada citación a descargos para el día siguiente, con la que se le dio una "ampliación de recomendación médica", fechada el 3 de septiembre de 2018, hablando de más consejos supuestamente dados a él desde febrero, lo cual no fue así; que el mismo día de los descargos se le notificó la carta de despido; que la empresa usó como prueba publicaciones de una aplicación, pero la información corresponde a un tercero; y que el finiquito, aparte de que tenía una pérdida de capacidad laboral considerable para ese momento, le causó perjuicios morales (folios 324 a 352 ibidem).

ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. replicó la demanda, expresando que sí hubo un contrato de trabajo con el demandante en los extremos aludidos, pero, que, por orden de un Juez de tutela –que luego fue revocada- fue reintegrado entre el 15 de noviembre de 2018 y el 14 de enero de 2019; que nunca estuvo en proceso de calificación y ella no recibió notificación alguna; que su padecimiento no dificultaba sustancialmente el desempeño de las labores; que la finalización del vínculo estuvo fundada en varias normas; que las pruebas presentadas en el proceso disciplinario gozan de legalidad; que el despido obedeció al grave incumplimiento de obligaciones, puesto que se acreditó que él practicó ciclo montañismo por terrenos irregulares y destapados, con pendientes y por distancias superiores a 20 km, y estando en incapacidad los días 2 y 3 de agosto de 2018, cuando esta última debe ser cumplida en el ámbito laboral y en el personal.

Formuló las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin justa causa, improcedencia del reintegro y/o indemnización, improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro, prescripción, compensación, buena fe e inexistencia de la obligación referente a la realización de proceso disciplinario (folios 392 a 417 ibidem).

El Juzgado de primera instancia profirió sentencia en la cual declaró probadas las excepciones de improcedencia del reintegro y/o indemnización e inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin

justa causa, formuladas por la demandada, y la absolvió de las pretensiones, con condena en costas a cargo del peticionario.

Para arribar a tal conclusión, expresó principalmente que no estaba en discusión la existencia de contrato de trabajo y sus extremos; que las Cortes Constitucional y Suprema de Justicia tienen apreciaciones diversas, pero coinciden en que para tener derecho a la estabilidad reforzada de la Ley 361 de 1997 no basta con estar enfermo, sino que ello impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones, de lo cual no había evidencia, no existiendo, para el momento de finalización, incapacidad para trabajar, ni que esa situación fuera conocida por el patrono, como tampoco pérdida laboral consolidada; que no se demostró que la decisión de terminación hubiese sido motivada por su salud; y que por los mismos hechos promovió una acción de tutela, resuelta negativamente.

En relación con los pedimentos subsidiarios, consideró que el actor de tiempo atrás tenía patologías asociadas a dolores musculares y lumbares, que le habían generado incapacidades; que desde el 2007 se le expidieron recomendaciones para su trabajo y vida cotidiana; que en la última, se le instó a practicar ejercicio moderadamente y en cuanto al ciclismo, se le sugirió realizar recorridos de no más de 20 kilómetros por día, que evitara el de montaña, que lo hiciera en terrenos planos y regulares, sobre vías de asfalto, no en destapadas ni pendientes; que aunque él dijo no conocer estos últimos consejos, no se trataba de una ampliación, sino una extensión de la información suministrada desde febrero de 2018; que "todo indica" que desatendió las prescripciones, aun estando incapacitado; que después de un día de realizar deporte, tuvo incapacidad por siete (7) días; que todo ello fue reconocido en los descargos y no se probó que hubiese sido presionado.

Agregó que tal información fue documentada a través de Strava; que los jueces han dicho de redes sociales que, al ser públicas, sería reprochable o contradictorio exigir respeto a la privacidad, de modo que sustraer datos de ellas no viola derechos; que el demandante reconoció haber hecho los recorridos allí consignados, en las fechas indicadas, calificándolo como un

descuido, lo cual mina la confianza de la empresa, quien le había cancelado el 100% del salario en épocas de incapacidad; que los testigos de la accionada, creíbles, revelaron sus limitaciones para trabajar, sus incumplimientos de recomendaciones y el procedimiento adoptado para el despido; y que este, que no es un trámite disciplinario, de modo que no puede decirse que se violó el debido proceso, fue ajustado a derecho (min. 03:51:28 a min. 04:14:16, audiencia).

La parte demandante apeló esta sentencia, estimando, en tratándose de la estabilidad laboral reforzada, que el Juzgado se basó en jurisprudencia no vigente, desconociendo que la C.S.J. ha establecido, especialmente en la sentencia CSJ SL1360-2018, que el despido se presume discriminatorio a menos que el empleador demuestre la ocurrencia de la causal; que la demanda se fundamentó en el Decreto 2463 de 2001 y el juzgador también lo hizo, pero por el principio de "iura novit curia", debió aplicar la nueva orientación; que un trabajador con una deficiencia, que le impide el desarrollo normal del contrato, tendrá protección constitucional; que la Corte ha dicho que cuando el patrono alega un motivo justo, está relevado de acudir al Ministerio, pero en este asunto no fue objetivo, porque "fue manipulado groseramente".

Añadió que la C.S.J. en 2020 se ha acompasado con la Corte Constitucional, indicando que si el despido se efectuaba antes de la entrada en vigencia de la Ley 1618 de 2013 no podían analizarse este y la discapacidad a la luz del Decreto 2463 de 2001, pues fue derogada por el Decreto 1352 (de 2013, se entiende), por lo que la sentencia se fundamentó en una norma no vigente; que lo relevante no es la calificación, sino la discapacidad misma, pues es una circunstancia real, no supuesta (CC C-200-2019); que el requisito es que el empleador conozca aquella; que es cierto que la que se protege es la que abiertamente genere dificultad para desarrollar las labores propias del contrato, pero ello es lo que ocurre en el caso, a diferencia de lo estimado por el fallador.

Planteó que las historias clínicas evidencian desde 2007 un deterioro de la salud, con la excesiva carga que se le exigía movilizar, siendo

patologías relevantes, que comportan discapacidad a corto o a largo plazo y activan las garantías; que presentó incapacidades por la columna, las que, según certificación, eran pagadas por la empresa, de modo que no podía decir que no conocía su situación; que Gustavo Prías manifestó que sabía de sus recomendaciones por patologías que limitaban su desempeño, de modo que no se trataba de una enfermedad “vaga”, sino de una que afectó la ejecución del servicio, tanto así que tuvo que ser reubicado, en donde supuestamente no se le imponían pesos elevados, lo que demuestra la discapacidad considerable; que compañeros, como Jorge Cortés, evidenciaban que la empresa nada hacía para que no cargara estibas de 130 kilogramos, pues él veía cuando movilizaba y a los días notaba su ausencia; que no ha indicado que los cargaba, sino que los movía, como aparece en video.

Consideró, “en torno a la justa causa”, que el testigo Camilo –válido por conciso- refirió que el 20 de agosto de 2018 él no pudo haber hecho el recorrido indicado, pues estaba en lugar diferente, en el que pernoctó; que no se tiene certeza de la inclinación o forma del terreno; que una declarante afirmó conocer que un supervisor presionó a David Correa para que no testificara, habiéndosele solicitado al Juez que lo hiciera asistir, el cual no lo resolvió, sino que limitó los declarantes, de modo que solicitaba su recepción; que un profesional de medicina interna dijo por escrito, cómo debe ser, que podía montar en bicicleta de montaña; que el ciclo montañismo de alto impacto no se definió; que lo de septiembre de 2018 no puede tomarse como una ampliación a la recomendación de febrero porque para ello se debían seguir los requisitos del Ministerio de la Protección Social, como que se hiciera por escrito; que no hay prueba de los dichos de los funcionarios de la empresa, en cuanto a que hubieran estado en la cita de febrero; que lo previo vulnera el principio de legalidad.

Sostuvo que el documento de septiembre no lo firmó, como puede verse en las pruebas aportadas con la demanda; que de la declaración de Juliana Restrepo se establece que fue el 17 de septiembre, cuando le corrieron traslado de unas pruebas, que se lo pasaron “traspapelado”, por lo que no sabe cómo apareció suscrito; que, en gracia de discusión, ello no es lo relevante, sino que lo es que frente al ciclo montañismo no hay

recomendación válida escrita; que el de septiembre se pretende aplicar retroactivamente, violando el principio de legalidad.

Recordó, frente a la legalidad de las pruebas obtenidas de "Strava", que el despacho afirmó que cuando el usuario decide ubicar su información en un red social no puede hablarse del derecho a intimidad absoluta, pero que él no es titular de esa red, habiéndose obtenido "ilegalmente" los soportes; que debió aplicarse la teoría del derecho a la propia imagen en las redes sociales, explicada por la Corte Constitucional y en la Ley 1581 de 2012; que llamaba la atención que su contraparte hubiera analizado la protección de datos que supuestamente se siguió en la denuncia y en los descargos, pero no hizo lo mismo al considerar las probanzas usadas para el despido; que lo expuesto, sumado al menoscabo al derecho a la intimidad, hacía ilegal este último.

Advirtió, frente a la supuesta confesión de los descargos, que se programaron sin permitirle preparar defensa técnica y salvaguardar sus derechos; que de la tenacidad de las preguntas se evidencia que no fue un acto espontáneo, en el que él tuviera oportunidad de clarificar o contestar, lo que le resta validez, obteniéndose por medios coercitivos la respuesta necesitada; que, en todo caso, él no admitió, como quiera que sus dichos fueron concordantes con la recomendación del médico de la E.P.S.; que la confesión admite prueba en contrario, como sería el testimonio de quien "no quiso venir" por presiones; que de la coacción a este, sumada a su declaración extra-juicio, en la que afirmó que en agosto y septiembre de 2018 Jhon Jairo no había transgredido los consejos, hay un indicio que genera duda razonable, la cual debe ser resuelta a su favor.

Concluyó esbozando que hubo una violación al debido proceso, no por los pormenores del trámite disciplinario, sino porque se irrespetó lo establecido en el artículo 40 del Reglamento Interno de Trabajo, que exigía autorización del despido por parte del Ministerio, cuando se aducía una violación de medidas de higiene y seguridad industrial; que ya se profirió sentencia de tutela, aunque revocada después, en la que se protegió ese derecho por tal motivo; que el aval también debió pedirse por ser beneficiario de estabilidad laboral; que la afrenta a aquel derecho

implica la ineficacia de la terminación, por ilegalidad e inconstitucionalidad; y que ante la inexistencia de justa causa de finiquito y de no acreditarse la protección reforzada, debe estudiarse la pretensión subsidiaria, toda vez que "está relacionada con los resultados del proceso" (min. 04:14:55 a min. 05:07:33 ibidem).

## **2. Trámite de segunda instancia.**

Atendiendo a lo dispuesto el 4 de junio de 2020 por parte del Gobierno Nacional mediante el Decreto 806, vigente a partir de esa fecha, el cual, en su artículo 15 reguló el procedimiento de la apelación en materia laboral, a través de auto del 4 de febrero de 2021, se admitió el interpuesto y se corrió traslado a las partes para que por escrito presentaran sus alegaciones.

### **2.1. Alegatos de conclusión.**

La parte demandante planteó principalmente que la sentencia se edificó sobre una norma derogada, pues debía analizarse el asunto a la luz de la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 1352 de 2013, no del Decreto 2463 de 2001; que era el empleador quien debía demostrar la ocurrencia de la causal que alegó como justa causa, so pena de la ineficacia del despido; que lo relevante es el estado de discapacidad, por lo que no es viable exigir un dictamen previo; que el Gerente de Planta conocía su problema de salud, aseverando que le impedía ejecutar normalmente su contrato.

De otra parte, sostuvo que si la empresa decidió hacer diligencia de descargos, debió apegarse al debido proceso; que cuando ella se convierte en un interrogatorio en el que se presiona al trabajador para que diga lo que la compañía quiere escuchar, se desdibuja su naturaleza; que allí no hubo confesión respecto de las conductas endilgadas por la empresa para las fechas precisas imputadas; que la confesión admite prueba en contrario y él el 20 de agosto de 2018 estaba en una finca familiar, aunado a que la entidad no hizo ningún ejercicio probatorio sobre la longitud del recorrido y la pendiente del terreno.

Agregó que él no fue llamado a descargos, ni despedido por actuaciones del 15 de mayo de 2018; que nunca transgredió sugerencias médicas, sino que por el contrario las cumplió, en el sentido de realizar ejercicios en bicicleta de ruta o de montaña; que la recomendación vigente es la del 21 de febrero, no la que "solapadamente" intentó hacer valer la empresa, de septiembre de 2018; que ella debió acudir por dos (2) caminos al Ministerio del Trabajo; que la razón del despido no fue objetiva, por cuanto aquella usó varios "artilugios" para justificarlo; que debe aplicarse el in dubio pro operario; que las pruebas de "strava" son ilegales, en tanto que él no tiene esa red social; y que procede revocar la primera sentencia. Reiteró la solicitud de que se practique testimonio en segunda instancia, "siempre y cuando el tribunal lo considere necesario".

La parte demandada estimó que el primer fallo debe ser confirmado, toda vez que quedó probada la justa causa para la terminación contractual, teniendo en cuenta, entre otras cosas, la ampliación de información del 3 de septiembre de 2018, además de las otras recomendaciones médicas y los soportes de STRAVA, aunado a la confesión consignada en la diligencia de descargos y a las afirmaciones hechas en el proceso; que él incumplió gravemente sus obligaciones laborales y puso en peligro su salud, a pesar de los esfuerzos de la empresa por salvaguardarla; que admitió haber recorrido 60 kms. en su bicicleta.

Añadió que garantizó el debido proceso y el derecho de defensa; que la finalización contractual no obedeció a su supuesto estado de salud, teniendo en cuenta que no allegó prueba que permitiera constatarla y que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones; que no estaba obligada a solicitar autorización ministerial para ello; y que el finiquito obedeció, como se había dicho, al incumplimiento grave de obligaciones. Terminó diciendo que el testimonio solicitado en segunda instancia no es procedente, por cuanto el Juez ya decidió limitarlos.

### **3. Consideración preliminar**

#### **3.1. De la solicitud de pruebas**

Sobre la solicitud elevada en la alzada de que el Tribunal practique el testimonio del señor David Esteban Correa, que fuera decretado en primera instancia, pero no recepcionado, teniendo en cuenta que, a juicio de la parte actora, no quiso declarar por apremios, se tiene que en la audiencia del artículo 80 del C.P.T.S.S. el Juez resolvió limitar la práctica de los testimonios y la Sala no considera necesario decretar u ordenar la práctica de más medios de convicción, toda vez que considera que los que ya reposan en el expediente resultan suficientes para proferir la decisión de segunda instancia.

Por lo anterior, el Tribunal no accederá a decretar la prueba y procederá a resolver el recurso de apelación en contra de la sentencia habiendo estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y, además, verificado la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, conforme a los siguientes:

#### **4. Problemas jurídicos.**

Determinar si el accionante es sujeto de estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para efectos de establecer la procedencia de las pretensiones principales de la demanda. En caso negativo, auscultar si fue despedido sin justa causa, que lo haga acreedor de la indemnización extralegal reclamada en los pedimentos subsidiarios, así como de perjuicios morales, en favor de él y de su "grupo familiar". En ese orden se abordará el estudio.

#### **5. Consideraciones de la Sala.**

No es objeto de discusión que las partes estuvieron vinculadas mediante contrato de trabajo a término indefinido entre el 10 de marzo de 2000 y el 18 de septiembre de 2018. Así lo admitieron en demanda y contestación, como también se infiere de los actos jurídicos y de la

certificación de folios 33 a 35 y 464 del plenario. También es claro que, con ocasión a una orden de tutela, el 15 de noviembre de 2018 fue reintegrado a labores, pero, como ese mandato fue revocado, la empresa lo desvinculó el 14 de enero de 2019, dando alcance a la decisión de septiembre de 2018 (folios 465 a 489 de la actuación). En el escrito inicial se pidió declarar el nexo laboral únicamente respecto del primer lapso.

En cuanto a la **estabilidad laboral reforzada**, es cierto lo planteado en el recurso de apelación del demandante, en cuanto a que ha habido recientes pronunciamientos jurisprudenciales por parte de la Corte Suprema de Justicia, que implican abordar el caso desde una perspectiva renovada. En efecto, esa Corporación venía considerando en sentencias como la CSJ SL10538-2016, CSJ SL19506 y CSJ SL17008 de 2017, que aquella figura aplicaba únicamente para quien cumpliera con los siguientes requisitos: 1) Que tuviera al menos una pérdida de la capacidad laboral del 15%, es decir, una limitación "moderada" a la fecha de la finalización contractual (discapacidad), 2) Que el empleador conociera dicho estado de salud; y 3) Que terminara la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Respecto del primero de los mencionados, la Corporación (CSJ SL3772 y CSJ SL5141 de 2018, y CSJ SL2841-2020), para definir si la persona se encontraba en discapacidad, acudió a los criterios establecidos en el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el 7° del Decreto 2463 de 2001, según el cual: "Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%". No obstante, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, vigente en el país desde el 10 de junio de 2011 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, del 27 de febrero de ese año, abordan una nueva dimensión desde la cual ha de entenderse el concepto. Así lo expresó la alta Corte en sentencias como la CSJ SL4874, CSJ SL4823 y CSJ SL3610 de 2020. En la última orientó:

“(…) la *discapacidad* hoy se define desde el marco normativo de derechos humanos y, por tanto, es un concepto universal y transversal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social.

En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (...) concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad (cursiva del texto)”.

En igual sentido, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 determina en su artículo 2º que son personas con y/o en situación de discapacidad: “Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Más adelante, en igual articulado, se dispone que las barreras son:

“Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad”.

Y el artículo 2º de la Convención aludida, define la discriminación por motivos de discapacidad como: "(...) cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables".

En relación con paso del modelo "médico-rehabilitador" de la discapacidad a uno "social", es ilustrativo el salvamento de voto que la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo hizo frente a la sentencia CSJ SL4777-2020: "(...) con esta conceptualización se buscaba evitar que los Estados establecieran en sus legislaciones internas definiciones pensadas en función de porcentajes, grados o criterios netamente médicos que situaran la discapacidad en las limitaciones de la persona y, en lugar de ello, adoptaran un concepto amplio de discapacidad compatible con el modelo social que tuviera en cuenta los distintos colectivos con diversas funciones y las barreras que obstaculizan la integración de las personas (factores individuales y sociales)".

Lo que ha decidido la Corte Suprema de Justicia, por mayoría, en casos en que el despido del trabajador ocurre antes de la entrada en vigor de la referida Convención y de la Ley 1618 de 2013, es que no es posible abordar el estudio de la discapacidad a la luz de ellas, sino de los grados y porcentajes del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 (CSJ SL2586 y CSJ SL4777 de 2020). Como en el presente asunto el indiscutido despido ocurrió el 18 de septiembre de 2018, esto es, con posterioridad a que aquellas normas empezaran a regir, el estudio debe abordarse a su amparo. El examen que habría de efectuarse, a partir de ellas, según el salvamento de voto citado, es el siguiente, que la Sala acoge por explicativo:

"(...) la delimitación de la discapacidad recorre tres pasos: (1) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo (deficiencia); (2) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y

actitudinal específico, teniendo en cuenta que usualmente los empleos se diseñan sobre un patrón de trabajador ideal o "perfecto" (factor contextual); y (3) la contrastación e interacción entre la diversidad funcional y esos factores contextuales (interrelación entre deficiencia y entorno laboral). Cuando el resultado sea negativo, es decir, cuando el entorno laboral impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales, dada su diversidad funcional, habrá una discapacidad".

Está claro que Jhon Jairo Cardona Álvarez poseía una deficiencia física de, al menos, mediano plazo, para cuando se le dio por terminado el contrato de trabajo (18 de septiembre de 2018). En el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda en el año 2009 se evidencia que él: "Presenta antecedente de lumbago asociado a cambios degenerativos discales a nivel de LS-S1 con flexibilidad de COL GIII (...) con antecedente de patología depresiva (...). Además (sic) cursa con tendinitis del tendón subescapular y supraespinoso de hombro derecho (manguito rotatorio)", constando exámenes y valoraciones en 2007, 2008, 2014, 2017 y 2018.

Además, este documento (folio 307 de la actuación) y la historia clínica arrimada al expediente (folios 36 a 91, 161 a 164) dan cuenta de que desde el año 2007 presentó, tras examen lumbar: "Acentuación de la lordosis lumbar. Colapso del espacio intervertebral L5 S1 y disminución de L4 L5, con disminución de los forámenes respectivos. No hay curvas escolióticas demostrables. Pedículos íntegros. Calcificaciones vasculares abdominales". En examen realizado en 2008 se habló de "Discopatía L4-L5 con ánulo prominente". En 2009 se evidenciaron trastornos de disco lumbar y otros, con radiculopatía, lumbago no especificado. En consulta del año 2010 se hizo mención a "Cuadro de dolor lumbar crónico (sic), (...) síndrome miofascial (...) discopatía (sic) degenerativa".

En valoraciones de los años 2011, 2013, 2016 y 2017 se estableció como diagnóstico: "lumbago no especificado". En marzo de 2018 se relacionó: "neuralgia y neuritis, no especificadas". En consulta del 21 de septiembre de 2018 se habló de "paciente de 49 años con ap de radiculopatía (sic) de evolución (sic) crónica (sic)". A folios 72 y 75 reposan constancias de múltiples incapacidades del accionante entre 2007 y 2018. Incluso la

parte accionada reconoció en la contestación al hecho cuarto de la demanda que “el actor fue objeto de valoraciones y seguimientos por parte de salud ocupacional por presentar trastorno de discos lumbares con radiculopatía, siendo emitidas recomendaciones para su desempeño laboral”.

Estando acreditada la deficiencia física padecida por el señor Jhon Jairo de, al menos, mediano plazo, se examinarán los elementos contextuales de su relación laboral. Al desempeñarse como ayudante de producción (ver certificación de folios 464), le correspondía, de acuerdo a su compañero Jorge Olimpo Cortés, trabajar en las áreas de compotas, leche y acondicionamiento de frutas; que debía empacar leche y estibar, “descanastillado” y embalaje, y recibo de aquellas; que en la última área mencionada, el proceso era recibir el producto que llegaba de vehículos en timbos, que se echaba en tambores de 130 kg a 160 kg, los cuales se ponían en estibas, iban al montacargas y se llevaban al cuarto frío; que había seleccionadores de fruta, que después se empacaba, se ponía en una estiba y salía otra vez a ese cuarto; que para cada etapa había personas designadas, pero las funciones pueden variar; que el descargue era manual; que las labores del accionante implicaban levantar peso y movimientos repetitivos; que se incapacitaba más que todo después de ocasiones en que debía realizar muchas fuerzas o desplazamientos, como mover los tambores; y que tenía la restricción de no desplazar demasiado peso, pero si lo encargaban de estar allí, debía hacer las misiones.

El testigo Jorge Hernán Ocampo Martínez, supervisor de producción, mencionó que al accionante le expidieron incapacidades y que tenía recomendaciones médicas, como no realizar turnos de “trasnocho”, no exceder la jornada habitual y no manipular o transportar cargas que superaran 12,5kg; que trabajaba en codificación y estibado en el área de compotas, en la mesa de selección, en el sector de acondicionamiento en fruta y en los discos de recolección y embalaje, en “porcionadas”, “que se encajan a sus recomendaciones médicas”; que no tenía que cargar un peso superior al sugerido, pues los discos de embalaje no lo superan, ni en compotas (2,7 kg), en porcionadas (3,6 kg), y en acondicionamiento de fruta se programa un grupo de unos seis (6) operarios, haciendo él

inspección del producto en la banda. Cuando se le preguntó si en la última él debía transportar tambores, respondió que él programa el personal y “ellos mismos se organizan en su labor para atender todo el proceso de la línea como tal” y que Jhon Jairo ni movilizaba, ni cargaba tambores, puesto que cuando llega el camión se ubica en la parte trasera uno de estos, que se llena con fruta, el cual está sobre una estiba y es un montacargas el que lo lleva hasta el almacenamiento.

Gustavo Adolfo Prías Trujillo, Gerente de Operaciones y responsable de la planta de Chinchiná, dijo saber de las recomendaciones médicas que el peticionario tenía por un problema de columna y de las restricciones de levantamiento de cargas y “algunas operaciones especiales que limitaban su desempeño”; que con el área de salud ocupacional se hace un seguimiento y se determina qué puede hacer la persona; que en el caso se revisó el puesto de trabajo y se le dijo lo anterior; que gracias a las sugerencias de salud y con el jefe directo, se le destinó a labores que no implicaran un “sobreesfuerzo” (no especificó cuáles hizo). Cuando se le interrogó por las funciones del área en que se desenvolvía, manifestó que en acondicionamiento de fruta, en la que desde hacía un tiempo se consiguieron ayudas mecánicas para el levantamiento de canecas, de modo que los operarios no lo hicieran; que estos revisan que la fruta esté en condiciones, para separarla con las manos; que luego va a una zona de pesaje y hay un grupo que se encarga del transporte; y que la labor que se asignaba generalmente a personas como el señor Cardona Álvarez era la observación y separación del alimento.

Adicionalmente, se cuenta con recomendación médica expedida en el año 2013 relacionada con evitar levantamiento y transporte de carga física superior a 15 kilos y no trabajar en horario nocturno; en 2015 se le hizo otra, en el sentido de, entre diversos aspectos, practicar actividad física regular y no cargar más de 12,5kg. También aparecen sugerencias para la empresa. En mayo de 2016 y febrero de 2017 hubo actualizaciones de aquellas, con iguales planteamientos.

El 21 de febrero de 2018, la IPS. REQPERA emitió una última recomendación, con vigencia de 12 meses, en la cual aseguró que el señor

Cardona Álvarez: "(...) se desempeña en el cargo de "ayudante de producción". En el área de compotas en la que se identifica rotación en las siguientes tareas: Codificado, estibado de compotas plásticas, acondicionamiento de fruta, recepción de fruta, selección de fruta (fresa y mora), traslado de fruta a banda transportadora, en la máquina enfundadora le coloca la funda de plástico a la compota, recolección de mermeladas porcionadas". Para él se expidieron sugerencias que tienen que ver principalmente con que implementara ejercicios para fortalecer el cuerpo; que hiciera ejercicio regular; que la manipulación de carga fuera de máximo 12,5 kgs., por debajo de la altura de los hombros, usando ambas manos; que cuando empujara objetos, realizara una mecánica corporal correcta; que realizara cambios de postura y estiramientos; y que conservara un peso adecuado.

A la empresa se le recomendó continuar garantizando pausas activas, permitiendo la asistencia a controles, alternar las posturas, incentivar en él la práctica de actividad física regular, hábitos de vida saludable y el inicio de un plan de reacondicionamiento; advirtiéndole que estaba en capacidad de manipular o transportar cargas que no superaran los 12,5 kgs. por debajo del hombro; que podía realizar flexo-extensión en columna, con ciertas indicaciones; que no excediera la jornada habitual; que siguiera la rotación de tareas, "en el cual se logra recuperación muscular en tareas livianas junto al desempeño de las tareas de su propia de la labor (sic)" y que no trabajara luego de las 6 p.m. (folios 89, 261 a 270, 315 a 318 y 421 a 432).

Del anterior recuento respecto del entorno laboral del peticionario, para la Sala no hay una prueba contundente en cuanto a que este tuviera barreras actitudinales, comunicativas o físicas –en los términos de la Ley 1618 de 2013- que le impidieran el ejercicio efectivo de sus derechos o tener una participación plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás. En efecto, se ha evidenciado que, a pesar de su enfermedad, se le asignaron unas funciones, en el marco de recomendaciones laborales, que le permitieron continuar ejecutándolas por varios años, sin que se avizoren en su medio de trabajo circunstancias de carácter

discriminatorio, como obstaculización de ajustes razonables, que generaran una discapacidad.

Es que si bien su compañero de trabajo Jorge Olimpo Cortés aseguró que el accionante llegó a movilizar “tambores” con pesos de 130 a 160 kg. y que si a él se le asignaba un área específica, tenía que realizar esa función, lo cierto es que ello, a más de no coincidir con lo declarado por el supervisor de producción Jorge Hernán Ocampo y por el Gerente de Operaciones de la compañía, quienes aseveraron que él no tenía que ejecutar labores que implicaran un sobre esfuerzo, lo cierto es que no existen pruebas de que se le hubiesen impuesto órdenes expresas en ese sentido y, menos aún, de que ello fuera una práctica continuada, que llevaran a inferir que se trataba de una maniobra urdida en procura de obstaculizar su desarrollo profesional y, en general, el ejercicio de sus derechos como trabajador. Cabe aclarar que los videos que muestran a unas personas movilizandobarriles, no solo no permiten entrever el peso exacto de los mismos, sino que tienen fecha del 5 de marzo de 2019, período posterior a la supuesta desvinculación discriminatoria (del 18 de septiembre de 2018).

En vista de lo previo y al no existir elementos adicionales en torno a las circunstancias laborales del señor Cardona Álvarez que informen que este se viera enfrentado a barreras que pudieran impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, ha de concluirse que si bien, tenía una *deficiencia* física de mediano o, si se quiere, largo plazo, no poseía una *discapacidad*, en los términos actuales. Ello resulta suficiente para concluir que no era sujeto de estabilidad laboral reforzada, sin que sea dable examinar si operó la presunción de despido discriminatorio (pues ello tiene como presupuesto la acreditación de la discapacidad, según la sentencia CSJ SL1360-2018), de modo que no tiene derecho a las prerrogativas que se derivan de la Ley 361 de 1997, que fueron objeto de las pretensiones principales de la demanda. Por tanto, no salen avantes los pedimentos del recurso de apelación, relacionados con ellas. Se confirmará en lo pertinente la primera decisión, por motivos diferentes.

Procede la Sala a examinar los planteamientos de la alzada atinentes a si existió un **despido sin justa causa** del trabajador, por parte de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.S. No existe discusión en cuanto a que al señor Jhon Jairo Cardona Álvarez se le dio por terminado su contrato de trabajo, el 18 de septiembre de 2018, debido a una finalización unilateral. Así se dice con base en la carta obrante a folios 182 a 186 y 448 a 450 de las diligencias. Como hechos relevantes, se le hizo saber que:

“(...) el 2 y 3 de agosto de 2018 usted se encontraba en un periodo de incapacidad médica y ambos días estuvo en actividades de ciclismo de montaña por terrenos irregulares y destapados con pendientes de hasta el 40% y por distancias superiores a 20 km. Adicionalmente se pudo verificar a través de Strava que este deporte de alta exigencia lo practica regularmente, encontrando que en las siguientes fechas usted realizó recorridos de largas distancias superiores a 20 km por terrenos irregulares, llegando incluso a realizar una ruta de casi 60 km en una de estas oportunidades:

- 26 de julio de 2018
- 2, 3, 6 y 20 de agosto de 2018
- 11 de septiembre de 2018”.

Se relató que con lo anterior contrarió las recomendaciones médicas vigentes expedidas por su EPS el 21 de febrero de 2018 y de acuerdo a la ampliación de la misma, emitida el 3 de septiembre de ese año, constituyendo un incumplimiento grave de sus obligaciones como trabajador, teniendo en cuenta que: “(...) ha sido diagnosticado con unas patologías a nivel de columna vertebral que se han derivado en unas recomendaciones médicas que la compañía ha procurado respetar en todo momento, pero que de acuerdo a la información puesta en conocimiento de Alpina parecen no impedir en nada su comportamiento extra laboral permitiéndole desarrollar actividades de ciclo montañismo de alta exigencia por fuera de la compañía e incluso en periodos de incapacidad médico laboral”.

También le informó que esto último: “(...) abiertamente es contrario a sus recomendaciones médicas, pero que más allá de ello ponen en evidencia que presuntamente no hay una limitación tal en su capacidad física que

le impida desarrollar actividades laborales en Alpina”, cuando se suponía que, por la naturaleza misma de la incapacidad –que también aplica extralaboralmente- y por su historial de incapacidades debía guardar reposo; que tenía la obligación de cuidar de su salud; que el incumplimiento se evidencia en reportes de STRAVA y en la confesión realizada en los descargos, pues aceptó que sus recorridos desacataban las sugerencias de salud vigentes y que las rutas se realizaban en terrenos irregulares y de gran esfuerzo físico; que su agravamiento se evidenciaba con el hecho de que después de realizar un recorrido de 58 kms., presentó una incapacidad de siete (7) días por el trastorno lumbar; y que:

“(…) lo anterior ha llevado a que la Compañía pierda la confianza en usted depositada, y ponga en serias dudas su condición de salud y capacidades laborales en la medida en que de manera inexplicable teniendo unas recomendaciones médicas y en ocasiones estando incapacitado, usted realizó actividades que presuntamente no puede realizar debido a su diagnóstico médico y contrariando desde todo punto de vista sus restricciones médicas, sin que en su actuar se evidencie señal alguna de dolor o molestia. Adicionalmente es importante mencionar que con la presentación de incapacidades médicas que no corresponden a su estado real de salud y capacidad laboral, usted ha obtenido indebidamente un provecho económico teniendo en cuenta que Alpina reconoce como beneficio extralegal, el pago del 100% de su salario base durante el periodo de incapacidad médica.

En consecuencia, la medida impuesta se encuentra fundamentada en lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 1° y 7° del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo; y en los artículos 39, 40, 50 numerales 1° y 7° del Reglamento Interno de Trabajo, y el literal d) del artículo 55 de este Reglamento”.

Le correspondía a la empresa acreditar que las circunstancias que adujo se presentaron y que constituyen justas causas de despido. Pues bien, lo primero que debe decirse es que el trabajador tenía unas recomendaciones médicas en relación con la actividad física que debía y podía realizar y, en particular, en lo atinente al ciclismo. Es así como el 21 de febrero de 2018 (folios 315 a 318 y 431 a 432 del expediente) la IPS REQPERA emitió unas, en el sentido de que: “Es importante mantener la práctica de ejercicio regular como lo viene realizando, en cuanto al

ciclismo se sugiere realizar recorridos que no excedan los 20 km por día, complementar esta práctica con rutina de estiramientos aprendidos en rehabilitación y otras para la empresa”.

La parte demandante no desconoce que estas indicaciones le hubieren sido impartidas oportunamente, pero argumentó que las que aparecen en el documento denominado “AMPLIACIÓN DE RECOMENDACIÓN MÉDICA” del 3 de septiembre de 2018 no le fueron puestas en su conocimiento sino al momento de citarlo a la diligencia de descargos, es decir, el 17 de ese mes y año -un día antes de ser despedido-, por lo que desconocía su contenido y no sabía que no podía realizar ciclismo de montaña (hecho 33 a 37 y 47 de la demanda, y apelación). Por el contrario, la empresa considera que esta prohibición y otras más eran de su conocimiento desde tiempo atrás, puesto que, según dijo en los alegatos de conclusión en primera instancia, lo que se hizo con el texto del 3 de septiembre fue recordar los términos en que se habían expedido las recomendaciones del 21 de febrero, de modo que, a su entender, no se trataba de unas nuevas, sino de explicar o ampliar las que se hicieron en esa primera oportunidad.

Acontece que el 3 de septiembre de 2018 (folios 178 y 433) la IPS REQPERA expidió un oficio, dirigido a Diego Fernando Pinto, Gerente de Salud Ocupacional de la compañía, denominado: “Ampliación información acerca de la recomendación emitida para el colaborador **JHON JAIRO CARDONA ALVAREZ** (sic)”. Por su importancia dentro del proceso, se cita textualmente:

“Respetado Doctor Pinto:

Analizado el requerimiento de la referencia realizado por su área, procedimos a revisar integralmente el caso encontrando lo siguiente:

El 21 de febrero de 2018 luego de evaluar funcionalmente al colaborador John Jairo Cardona, quien labora como Ayudante de Producción en Planta Chinchiná, procedimos a emitir carta de actualización de recomendaciones para su desempeño laboral, dentro de las recomendaciones para el colaborador consignadas se encuentra la de: "Es importante mantener la práctica de ejercicio regular como lo viene realizando, en cuanto al ciclismo se sugiere realizar recorridos que no excedan los 20 km por día, complementar esta práctica con rutina de estiramientos aprendidos en

rehabilitación". Respecto de esta recomendación y teniendo en cuenta la condición médica del colaborador, se le explicó a él dentro de la valoración de medicina laboral realizada el 15 de febrero del año en curso, que con el fin de que no presentara recaídas sintomáticas o agravamiento de su patología a nivel de columna vertebral, era indispensable que tuviera en cuenta para los recorridos ciclísticos lo siguiente:

- Evitar el ciclismo de montaña, se le recomendó que la práctica del ciclismo la hiciera en terrenos planos y regulares, sobre vías en asfalto no en destapada ni pendiente.
- Montar en una bicicleta que se ajuste de manera apropiada a la antropometría del colaborador, a fin de evitar posturas prolongadas del tronco por fuera de confort.
- Fragmentar los recorridos diarios, de tal manera que los 20 km no sean continuos, sino que se realicen mínimo en 2 jornadas, de tal manera que se garantice recuperación muscular mínima de 15 minutos entre sesión y sesión.
- Que el ritmo durante la práctica sea autoadministrado, sin exigencias de tipo competitivo".

A juicio de la Sala, en el ejercicio de la libertad de apreciación probatoria que le confiere el artículo 61 del C.P.T.S.S., de esta documental no es posible concluir con certeza que el señor Cardona Álvarez hubiera sabido, desde febrero de 2018 ni desde antes de las fechas en que la entidad le reprochó sus conductas en la carta de despido -26 de julio, 2, 3, 6, 20 de agosto y 11 de septiembre de 2018-, que no podía realizar ciclismo de montaña o en carreteras destapadas o pendientes.

En efecto, nótese que lo supuestamente propuesto al demandante en la valoración del 15 de febrero de 2018 no aparece consignado en ningún acápite del documento formal de recomendaciones expedido por la IPS el día 21 de ese mes. En verdad, como se indicó previamente, allí se consignó un listado de once (11) sugerencias al trabajador y en ninguna de ellas se hizo mención a que no pudiera realizar ciclismo de montaña o en carreteras destapadas o pendientes. Y es que, por el contrario, allí se emitieron consejos expresos respecto de ese deporte, que únicamente son del siguiente tenor: "Es importante mantener la práctica de ejercicio regular como lo viene realizando, en cuanto al ciclismo se sugiere realizar recorridos que no excedan los 20 km por día, complementar esta práctica con rutina de estiramientos". Entonces, si él debía seguir unos parámetros

adicionales de cuidado en cuanto a dicho ejercicio deportivo, se pregunta la Sala: ¿por qué no se consignaron en el texto final dirigido a la empresa?

En el mismo sentido, también resulta llamativo, por decir lo menos, : (i) que no se hubiese aportado a estas diligencias el acta donde conste lo supuestamente sugerido al demandante en la valoración del 15 de febrero de 2018; (ii) que la referida "ampliación de información" hubiese sido expedida precisamente con ocasión de un requerimiento que realizara el Gerente de Salud Ocupacional de la compañía accionada y (iii) que esta última tenga fecha del 3 de septiembre de 2018, esto es, que hubiese sido expedida solo con quince (15) días de anticipación al despido del trabajador y, además, cuando ya habían transcurrido cinco (5) de las seis (6) fechas en que él habría descatado lo allí consignado -26 de julio y 2,3, 6 y 20 de agosto-.

De otra parte, en los descargos (folios 179 a 181 y 495 a 497) él tampoco confesó que se le hubiese recomendado no practicar ciclismo de montaña o en carreteras destapadas o pendientes. Ciertamente, él realizó afirmaciones como: "no hice ciclo montañismo de alto impacto" o "yo no hice ciclismo de alto impacto". Y más adelante reconoció que había hecho rutas por terrenos irregulares, pero no que esto en específico le estuviere prohibido.

A lo sumo lo que dijo, ante la insistencia de los interrogadores, censurándole el hecho de que hubiera realizado trayectos estando incapacitado, es que "De pronto es una imprudencia mía" o "De pronto si (sic) me excedí en el recorrido y si (sic) fue una imprudencia", pero, a más que no lo afirma categóricamente, lo cierto es que en su declaración no admitió expresamente que el médico que le formuló las incapacidades le hubiera prohibido emprenderlos en carreteras destapadas, pendientes o de montaña. Por el contrario, en su momento, cuando se le insistió en que había realizado las actividades en días de incapacidad, a pesar de que se le pagaba el 100% del salario, señaló: "yo actué irresponsablemente por recomendación del médico". Y después manifestó: "Los incumplimientos hechos de mis restricciones en estado de incapacidad los hice quizá por una mala decisión de un médico que me asesoró".

Cabe aclarar que el médico Francisco Álvarez le sugirió mantener ejercicio en bicicleta de montaña o de ruta, esa valoración es de febrero de 2019 (folio 161), esto es, después de la terminación contractual que se examina, de modo que no se tiene en cuenta. Aun así, como la empleadora no logró demostrar con certeza que el señor Cardona Álvarez conociera recomendaciones en el sentido de que no debía practicar ciclismo de montaña o en carreteras destapadas o pendientes – recordando que él aceptó haber recibido el documento de “ampliación de información” solo el 17 de septiembre de 2018 (un día antes del finiquito contractual)-, no es admisible que le hubiera censurado la realización de ese deporte en las precitadas condiciones, como lo hizo no solo en la diligencia de descargos, sino también en la carta de despido.

Entonces, deberá examinarse otra de las presuntas faltas del trabajador, consistente en que, al haber estado incapacitado, no podía realizar ciclismo y que, al hacerlo, se demostraba que su situación no era la que aducía, lo que implicaba que el reconocimiento del 100% de la incapacidad por parte de la empresa le generara un indebido provecho. Al respecto, el señor Jhon Jairo reconoció en el acta de descargos que los días 2 y 3 de agosto de 2018, en los que estaba incapacitado, efectuó la práctica deportiva. No obstante, la Sala no comparte la apreciación de la compañía, en el sentido de que el hecho de que él tuviese tal condición durante esos días implicaba que debiera quedarse quieto en casa y abstenerse de ejecutar el ejercicio ciclístico.

En efecto, más allá de que no hay prueba de que al momento de proferir la orden de incapacidad para esos días específicos, el profesional de la salud le hubiese indicado esa circunstancia al demandante, lo cierto es que el concepto mismo de la incapacidad implica la *imposibilidad de trabajar* durante los días correspondientes, de lo cual no puede colegirse que la persona no pueda desplegar actividades diferentes. Esa definición puede extraerse de lo expresado por la Corte Constitucional en sentencia CC-T-401-2017, cuando orientó que el certificado de incapacidad temporal: “(...) resulta de la existencia de un concepto médico que

acredita la *falta temporal de capacidad laboral del trabajador* (cursiva fuera del texto)".

Igualmente, ello se infiere del artículo 227 del C.S.T., según el cual: "En caso de incapacidad comprobada *para desempeñar sus labores*", el trabajador tiene derecho a un auxilio monetario. En el mismo sentido, aparece el artículo 2° de la Ley 776 de 2002: "Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, *le impida desempeñar su capacidad laboral* por un tiempo determinado (cursivas fuera del texto)". Por su claridad sobre el punto, también se cita el salvamento de voto de la Magistrada de la Corte Suprema de Justicia Clara Cecilia Dueñas Quevedo a la sentencia CSJ SL4777-2020: "(...) la incapacidad hace referencia a la situación del trabajador que viene realizando una determinada tarea y le sobreviene, de forma involuntaria e imprevisible, una disminución o anulación de su capacidad laboral. Aquí, por cuenta de la enfermedad o accidente, el trabajador presenta una alteración de la salud que le impide trabajar".

Queda claro entonces que la incapacidad temporal comporta es la imposibilidad para trabajar, no para realizar otras actuaciones, como sería el caso de montar en bicicleta, máxime cuando se trata de una práctica que hizo parte de la recomendación médica de febrero de 2018, en procura, precisamente, de "contribuir con su desempeño laboral satisfactorio y productivo". Se recuerda que allí se le indicó que era importante que hiciera ejercicio regularmente, como el ciclismo. Inclusive, se le recomendó a la empresa que incentivara en él la actividad física regular. De ahí que no le fuera dable a esta censurarle que realizara ciclismo por el solo hecho de estar incapacitado y, mucho menos, que a partir de ello, le enrostrara que su estado de salud en realidad no era deficiente o que tal situación implicaba un provecho económico indebido.

Superado lo previo, se tiene que los presuntos incumplimientos deberán verificarse en perspectiva de lo que sí hay prueba que se le recomendó al trabajador en febrero de 2018, esto es, no realizar trayectos diarios en bicicleta superiores a los 20 kms. La empresa consideró como prueba,

respecto de los días en que censuró la actuación del señor Cardona Álvarez, según la carta de despido (26 de julio; 2, 3, 6 y 20 de agosto; y 11 de septiembre de 2018), unas documentales descargadas de una aplicación denominada "Strava". En ellas se muestra que se adelantaron recorridos ciclistas así: el 26 de julio, 24,9 km; el 2 de agosto, 20,7 km; el 3 de agosto: 29,56 km; el 6 de agosto: 27,28 km; el 20 de agosto, 58,66 km; y el 11 de septiembre, 23,03 km (folios 173 a 177 y 435 a 444).

Sin embargo, a diferencia de lo estimado por la empleadora, y más allá de su fuente, tales no pruebas no demuestran que el señor Jhon Jairo Cardona hubiese efectuado esos kilometrajes. Es que tales soportes corresponden a las cuentas creadas por personas diferentes a él. En efecto, algunas son de Héctor Carvajal y otras de Fabio Ospina. Desde la demanda, se manifestó que el reclamante no tenía cuenta en Strava y la accionada no demostró lo contrario. Incluso, la testigo Juliana Restrepo, Coordinadora de Talento y Cultura en la empresa, indicó que el perfil de Strava era de un colaborador distinto al señor Cardona Álvarez, que de otras fotos no lo tenía claro y que no sabía si el perfil era de este último.

En ese orden de ideas, así aparezca él en algunas fotos de esos recorridos, ello de ninguna manera permite al Tribunal concluir que hizo la totalidad de los mismos. Lo que acreditan los reportes es que los titulares de las cuentas en la aplicación (los señores Héctor y Fabio) se ejercitaron por la cantidad de kilómetros que allí aparece, pero esta conclusión no puede extenderse válidamente al demandante, de quien solo es dable afirmar que hizo parte de la ruta en algún o algunos momentos, no de toda ella. Por tanto, a juicio de esta Colegiatura, tales medios de convicción no permiten concluir que el señor Jhon Jairo hubiese efectuado recorridos superiores a 20 kms.

Además, el señor David Esteban Correa Ospina, el 2 de octubre de 2018, rindió declaración extra juicio (folios 313 y 460 del plenario), señalando que realizó recorridos en bicicleta con Jhon Jairo en julio, agosto y septiembre, "los cuales no excedieron los 20 kms., y el recorrido lo hicimos por terreno pavimentado y con poco desnivel además con

intervalos de descanso entre 15 y 20 minutos". Esta probanza, que es viable analizar en tanto documento declarativo emanado de tercero, en la cual el deponente muestra conocimiento presencial de lo que afirma, permite concluir que, al menos, en los días en que ellos dos participaron del ejercicio deportivo, aquel no sobrepasó la distancia recomendada. En la declaración extra juicio que rindió el accionante afirmó que en los trayectos que hizo en julio, agosto y septiembre no sobrepasó los 20 kms. (folio 459 vuelto), pero no le era dable fabricarse su propia prueba (CSJ SL174-2018).

Resta entonces analizar lo vertido por él en el acta de descargos. Admitió que los días 2 y 3 de agosto de 2018 montó bicicleta. Allí quien afirmó que hizo el primer día 20 kms. y el segundo otros 20 no fue él, sino uno de los interrogadores. En todo caso, este kilometraje está dentro del permitido en la recomendación médica emitida el 21 de febrero de 2018.

Cuando se le preguntó por la ruta que desplegó el 20 de agosto de 2018, del que la empresa aducía que hizo 58 kms., respondió: "Yo estaba en una finca en la vereda La Plata, cerca de La Rochela ese día y realice el recorrido con ellos desde La Plata, hasta Chinchiná cuando ellos regresaban de Arauca". En el momento de interrogársele qué tan largo era el trayecto entre La Rochela y Chinchiná respondió que: "De la Rochela a Chinchiná hay 23km y de La Rochela a La Plata que donde yo estaba son más o menos 2 km", concluyendo el entrevistador que "Entonces son alrededor de 25 km". Si bien no logra desprenderse con certeza si el camino que él emprendió fue La Plata-La Rochela-Chinchiná (25 kms.) o si fue La Plata-Chinchiná (21 kms.), lo cierto es que confesó que ese día superó los 20 kms.

Se trajo el testimonio del señor Camilo Villa Cardona, sobrino del accionante, para verificar lo acontecido por esas fechas, quien mencionó que se reunieron en una finca familiar en agosto de 2018, "en el puente festivo del 22" en la vereda La Plata; que aquel llegó el domingo y se fue el lunes en la mañana, en la bicicleta, porque se iba a encontrar con unos compañeros. Resulta que el calendario informa que ese lunes fue el día festivo y corresponde al 20 de agosto, reforzando el hecho de que ese día

hizo el recorrido. Se recuerda que David Esteban Correa afirmó en la declaración extra juicio (folios 313 y 460) que en los trayectos que hizo con el señor Cardona Álvarez en agosto de 2018 él no excedió los 20 kms. Sin embargo, ello no quiere decir que específicamente el día 20 de ese mes y año hubiesen compartido el ejercicio ciclístico, de modo que, para él en concreto, cobra mayor fuerza probatoria la confesión de este.

Así entonces, examinado el caudal probatorio, queda claro que ese fue el único día que la empresa acreditó que el petente incumplió una recomendación médica, la de no realizar un recorrido ciclístico superior a los 20 kms. diarios. Con todo, la Sala estima que tal circunstancia aislada resulta insuficiente para considerar que fue despedido con una justa causa.

En verdad, la empresa adujo que incurrió en la causal que habilitaba la terminación contractual del artículo 62 del C.S.T., literal A) numeral 6º, a saber: "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos". Ello lo adujo en concordancia con el artículo 58 del mismo código, en sus numerales 1º ("Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido") y 7º ("Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales").

Asimismo, se invocó el artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo, referente a obligaciones del trabajador, en sus numerales 1º, que es del mismo tenor que el 1º del artículo 58 del C.S.T., y 7º: "Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes (sic) preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales" (folios 215 a 254, 287 a 288, 290 y 510 a

521 de las diligencias. Igualmente, se hizo alusión al artículo 55 del R.I.T.: “Constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato, por justa causa, las siguientes: (...) d): La violación grave por parte del trabajador a las obligaciones contractuales y a lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A. que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente por la empresa”.

Nótese que hay un denominador común en las diversas disposiciones aducidas por la empresa, consistente en que debe haber una violación *grave* por parte del trabajador de sus obligaciones legales o extralegales, bien sea de observar los preceptos del reglamento, las instrucciones preventivas de enfermedades laborales o las medidas preventivas higiénicas.

En ese marco, debe recordarse que la empleadora solo demostró una (1) irregularidad cometida por el trabajador, en un (1) solo día, no las múltiples que adujo, relativas a seis (6) días. A juicio de la Sala, esta circunstancia cuantitativa implica que el aludido exceso respecto de los kilómetros que se le recomendaba transitar en bicicleta diariamente no puede considerarse como una “violación *grave*” de las obligaciones referidas previamente. Adicionalmente, nótese que no hubo certeza acerca de si ese día recorrió veintiuno (21) o veinticinco (25) kms., pero incluso, si se asume que fue este último dato, se tendría que se sobrepasó tan solo en cinco (5) kms., en comparación con lo que se le sugería, de modo que no se trató de un exceso abiertamente desproporcionado o irrazonable, como si lo hubiera sido los 58 kilómetros, que pretendió imputarle la empresa para ese día, pero que no acreditó. Por lo previo, la Corporación concluye que no fueron probadas las faltas graves aducidas por la empleadora, de modo que tampoco lo fueron las justas causas de despido propuestas a la luz de las disposiciones precitadas.

ALPINA también invocó el artículo 39 del Reglamento, consistente en que los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. Sin embargo, el incumplimiento a este

mandato tiene una consecuencia jurídica especial, diferente a la posibilidad de despido justificado, consistente en que la persona "(...) perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa".

Finalmente, invocó el artículo 40 del Reglamento, de acuerdo con el cual:

"Los trabajadores han de someterse a las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994)".

Nótese que esta causal de despido justificado tampoco se configura, puesto que hace alusión al incumplimiento de mandatos de prevención de riesgos contenidos en el Programa de Salud Ocupacional de la empresa, pero acontece que al trabajador no se le imputó violación de alguna disposición de este, sino de una recomendación médica. En todo caso, lo que se sanciona es el desconocimiento "grave" de tales reglamentos, adjetivo que no se presentó en el caso, por las consideraciones recientemente expuestas, relativas a que se trató de un solo exceso en el recorrido ciclístico, que no reviste connotaciones de irrazonabilidad. Por último, para proceder a la terminación por esta causal, había de acudirse al aval previo del Ministerio del Trabajo, que tampoco se solicitó.

Valga aclarar en este punto que la compañía también argumentó que el ciclismo "irregular" del señor Jhon Jairo implicaba que a los pocos días resultara incapacitado, como, a su juicio, sucedió luego de la práctica

desplegada el 20 de agosto de 2018. Si bien es cierto que él reconoció en el acta de descargos que ese día montó bicicleta y aparece una incapacidad del 23 al 29 de agosto (folio 75 de la actuación), la empresa no demostró, como le correspondía, una relación de causalidad entre esas dos situaciones, teniendo en cuenta que ello pudo perfectamente haberle sucedido por una circunstancia diferente.

En síntesis, la empleadora no acreditó en el proceso, como era su deber, el cumplimiento de los supuestos fácticos de las normas que invocó como constitutivas de un despido justificado de su trabajador, lo que implica concluir, a diferencia de lo estimado por el Juzgado, que el mismo fue injusto. Lo previo resulta suficiente para revocar parcialmente la sentencia absolutoria.

El accionante consideró en su recurso que, al probarse la terminación unilateral injusta de su contrato, debían salir avantes las pretensiones subsidiarias de la demanda, mismas que en su acápite condenatorio, hacen alusión a la indemnización extralegal del artículo 29 del Pacto Colectivo de Trabajo de la empresa y a perjuicios morales en su favor y en el de su núcleo familiar.

El referido Pacto, por el período 2018-2021, con su respectivo depósito, fue suscrito entre la sociedad accionada y representantes de los trabajadores no sindicalizados de la empresa. Obra a folios 255 a 259, 271 a 279, 304 y 531 a 541 del expediente. De entrada, ha de indicarse que su aplicación al demandante fue admitida en la contestación a la demanda, pues lo que planteó la empresa al responder el hecho décimo de ese escrito es que como para ese momento no había relación laboral, él no era beneficiario, pero, a renglón seguido, manifestó que: "se aclara que cuando estuvo vinculado laboralmente se benefició del mismo". Su artículo 29 es del siguiente tenor:

“(…) **Indemnización Extralegal:**

La empresa acuerda extender la aplicación de lo dispuesto en el párrafo transitorio del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, a todos los trabajadores beneficiarios del Pacto Colectivo, vinculados

laboralmente a la compañía al veintisiete (27) de diciembre de 2002.

Las tablas de indemnización aplicables para los trabajadores de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S A., cuyos contratos de trabajo se terminen por decisión unilateral del empleador sin justa causa, son las que a continuación se indican: (...)

**C. Trabajadores beneficiarios del Pacto Colectivo con menos de 10 años de servicio antes de la vigencia de la Ley 789 de 2002. (27-XII)**

**Primer año de servicio: trece (13) días adicionales** a los cuarenta y cinco (45) días que establecía la ley anterior.

**A partir del segundo (2º) año de servicio y con menos de cinco (5) años de servicio: diez (10) días adicionales** a los quince (15) días que establecía la Ley anterior y proporcional por fracción de año.

**A partir del quinto (5º) año de servicio y con menos de diez (10) años de servicio: cinco (5) días adicionales** a los veinte (20) días que establecía la Ley anterior y proporcional por fracción de año.

**A partir del 10º año de servicio: un (1) día adicional** a los cuarenta (40) días que establecía la ley anterior y proporcional por fracción de año (negrita y subrayado fuera del texto)".

Este artículo es aplicable al señor Jhon Jairo, toda vez que estaba vinculado laboralmente para el 27 de diciembre de 2002 y fue despedido injustamente. Como para esa fecha tenía menos de diez (10) años de servicio en la compañía (su contrato comenzó en 10 de marzo de 2000), opera lo establecido en el literal C, citado. No sucede así con los literales A, B y D, pues hacían referencia, respectivamente, a trabajadores que tuvieran más de diez (10) años de servicio antes del 27 de diciembre de 2002 o al 1º de enero de 1991 o que se hubieran vinculado a la empresa luego del 27 de diciembre de 2002.

De acuerdo con el referido literal C., y como para la fecha del despido (18 de septiembre de 2018) llevaba más de 10 años de servicio en la compañía, por el primer año tiene derecho a trece (13) días adicionales a los cuarenta y cinco (45) que disponía la ley anterior (la Ley 50 de 1990, artículo 6º), es decir, cincuenta y ocho (58) días. Y por los años

siguientes, a un (1) día adicional a los cuarenta (40) que regulaba la norma previa, esto es, cuarenta y un (41) días. Esta interpretación se hace en concordancia con la Ley mencionada.

En ese orden, teniendo como último salario el de \$1.372.500, aceptado por las partes en el escrito inaugural –hecho 75- y su contestación, que concuerda con el que se informó en la liquidación de prestaciones de folio 462 vuelto del expediente, el cálculo arroja un valor, de acuerdo con el cuadro que se anexa al acta de esta diligencia, de \$35.526.019. Sin embargo, como en la demanda se calculó esta prestación por valor de \$35.520.300, se ordenará el pago de este último, toda vez que en segunda instancia no hay lugar a proferir decisión *ultra petita* respecto de este crédito resarcitorio. En atención a que fue pretendido, se ordenará a la accionada que, para resarcir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, cancele la anterior suma de forma indexada a la fecha de su desembolso, de acuerdo con la variación del índice de precios al consumidor que certifique el DANE.

El señor Cardona Álvarez también solicitó el pago de perjuicios morales, presuntamente ocasionados con el despido injusto. Al respecto, la jurisprudencia en la materia ha orientado que estos proceden “(...) cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo [*a/ trabajador*], o que le originó un grave detrimento no patrimonial” (CSJ SL14618-2014). En similares términos se pronunció en la decisión CSJ SL4510-2018.

Más allá de los perjuicios que pudieran derivarse de la consulta con médico psiquiatra que tuvo el señor Cardona Álvarez el 8 de febrero de 2019 (folios 291 a 293 del expediente) o del testimonio de su hija María José Cardona, lo cierto es que la actuación de la empleadora no puede llegar a catalogarse como una “actuación reprochable”, bajo el entendido de que acopió una serie de pruebas que, a su entender, justificaban la terminación unilateral de su colaborador, mismas que le puso de presente cuando lo llamó a rendir descargos y que fueron parte del sustento de la carta entregada a él; siendo una circunstancia diferente que, a juicio de

esta Corporación, las mismas no hayan resultado suficientes para acreditar lo que ella consideró haber acreditado. Por tanto, no hay lugar a conceder el resarcimiento moral deprecado. Tampoco hay lugar a concederlo en favor del "núcleo familiar" del demandante, toda vez que sus miembros no comparecieron al proceso.

En suma, se revocará parcialmente la sentencia de primera instancia. Ello se hará respecto del ordinal primero de la parte resolutive, en cuanto declaró probada la excepción de improcedencia de reintegro y/o indemnización, para en su lugar declararla parcialmente demostrada. Y la de inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin justa causa se declarará no probada.

Por las resultas de la Litis, se adicionará la providencia declarando la existencia del contrato laboral, que fue terminado sin justa causa por parte de la empleadora, y declarando parcialmente probado el medio defensivo de cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación; demostrado el de improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro; y no acreditados los de inexistencia de la obligación referente a la realización de proceso disciplinario (teniendo en cuenta que en ello no se fundó la condena emitida) y buena fe (pues esta circunstancia no es suficiente para exonerar a la demandada de aquella, de acuerdo a la aplicación de la Ley). La de compensación tampoco prospera, por cuanto no se observan créditos que den lugar a aplicarla. Igual acontece con la de prescripción, toda vez que el contrato fue finalizado en septiembre de 2018 y la demanda presentada en agosto de 2019, esto es, dentro del término trienal consagrado en los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T.S.S.

Se revocará parcialmente el ordinal segundo de la sentencia, en cuanto absolvió a ALPINA de todas las pretensiones, para en su lugar condenarla al pago de la indemnización extralegal. Las demás absoluciones se confirmarán, por razones diferentes. El ordinal tercero, en el que se condenó en costas de primer grado al demandante, será revocado, para en su lugar ordenarlas en favor de este y a cargo de la demandada, en un 50% de las causadas, por la prosperidad parcial de la demanda.

No se impondrán costas de segunda instancia, por cuanto el recurso resultó parcialmente favorable a quien lo interpuso y la primera decisión no será totalmente revocada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **F A L L A:**

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE** el ordinal primero de la sentencia proferida el 3 de diciembre de 2020 por el Juzgado Civil del Circuito de Chinchiná, Caldas, en cuanto declaró probadas las excepciones de improcedencia de reintegro y/o indemnización, y de inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin justa causa, para en su lugar declarar parcialmente demostrada la primera y no acreditada la segunda, por las razones expuestas en esta audiencia.

**SEGUNDO: ADICIONAR** la primera sentencia, declarando parcialmente probado el medio defensivo de cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación; demostrado el de improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro; y no acreditados los de inexistencia de la obligación referente a la realización de proceso disciplinario, buena fe, compensación y prescripción.

**TERCERO: ADICIONAR** la primera sentencia, declarando que entre Jhon Jairo Cardona Álvarez y ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 10 de marzo de 2000 y el 18 de septiembre de 2018, el cual fue terminado sin justa causa por parte de esta última.

**CUARTO: REVOCAR PARCIALMENTE** el ordinal segundo de la sentencia, en cuanto absolvió a ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. de todas las pretensiones de la demanda, para en su lugar condenarla al pago de la indemnización contenida en el artículo 29 del Pacto Colectivo de Trabajo 2018-2021, por valor de \$35.520.300, suma que se cancelará

de forma indexada a la fecha de su desembolso, de acuerdo con la variación del índice de precios al consumidor que certifique el DANE. Se confirman las demás absoluciones, por motivos diferentes.

**QUINTO: REVOCAR** el ordinal tercero de la decisión de primer nivel, para en su lugar imponer costas de primer grado a cargo de la demandada y en favor del demandante, en un 50% de las causadas.

**SEXTO: NO IMPONER** costas de segunda instancia por los motivos expresados.

**SÉPTIMO: NOTIFÍQUESE** el presente fallo mediante su inserción en el estado virtual y en cada una de las direcciones de correo electrónico reportadas por las partes.

**MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

Magistrada Ponente

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO**

Magistrada

**WILLIAM SALAZAR GIRALDO**

Magistrado

**Firmado Por:**

**MARIA DORIAN ALVAREZ DE ALZATE  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES**

**WILLIAM SALAZAR GIRALDO  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
DESPACHO 3 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES**

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES**

16540

Jhon Jairo Cardona Álvarez vs. ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**31ccd0f97ea62141453df9db7aae511421c0fe71102c1c52582391677d7  
64a87**

Documento generado en 26/02/2021 02:26:43 PM